

**ВІДНОСИНИ ПОСЕРЕДНИЦТВА – НЕВІД’ЄМНА ЧАСТИНА  
ПРЕДМЕТА ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ**

Побудова демократичної, правової, соціальної держави [1, ст.141] обумовлює необхідність перегляду й уточнення структури і змісту соціально-трудових відносин, які є предметом правового регулювання, здійснюваного за допомогою прийомів та засобів трудового права України. Це безпосередньо стосується і відносин, які виникають з приводу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Як зауважує В.І. Прокопенко, для того, щоб з’ясувати предмет певної галузі права, необхідно встановити, що є об’єктом його регулювання, коло яких питань він охоплює, яке місце, значення та роль цієї галузі в загальній системі права [2, ст.15]. Підкреслимо, що проблема предмета трудового права України набуває сьогодні особливої гостроти. Зміна економічних, політичних, ідеологічних відносин у країні не залишила недоторканими відносини в сфері застосування здібностей громадян до трудової діяльності у різних галузях суспільного виробництва. Недаремно, серед вчених, які займаються проблемами теорії трудового права, відбуваються гострі дискусії щодо складу трудових та тісно пов’язаних з ними відносин, що утворюють предмет даної галузі національного права.

П.Д. Пилипенко зазначає, що у теорії права вироблено спеціальні критерії, за допомогою яких здійснюється поділ усієї системи права на окремі самостійні галузі. Такими критеріями прийнято називати: предмет правового регулювання, метод, принципи права, наявність системи законодавства, зацікавленість законодавця у виділенні окремої галузі права. Більшість із цих критеріїв мають другорядне значення, а окремі можуть бути навіть об’єктом спору. Але основним і чи не єдиним критерієм, який не підлягає сумніву, вважається предмет правового регулювання. «Предмет правового регулювання становлять якісно відособлені суспільні відносини, правове забезпечення яких досягається за допомогою норм певної галузі. У трудовому праві такими виступають насамперед трудові відносини» [3, ст.10].

В.Н. Толкунова і К.Н. Гусов вказують, що окрім трудових відносин до предмету трудового права також слід віднести відносини, які тісно з ними пов’язані. Таких похідних суспільних відносин, тісно пов’язаних з трудовими, автори налічують вісім груп: відносини по забезпеченню зайнятості та працевлаштуванню; відносини трудового колективу з роботодавцем; організаційно-управлінські відносини профспілкового органу на виробництві або іншого уповноваженого працівниками органу з роботодавцем; відносини по нагляду і контролю за трудовим законодавством та охороною праці; відносини по підготовці кадрів, профвідбору та підвищенню кваліфікації на виробництві; відносини по матеріальній відповідальності учасників трудового відношення за шкоду, заподіяну однією стороною іншій; соціально-партнерські відносини представників робітників, роботодавців та органів виконавчої влади на різних рівнях; відносини по вирішенню трудових спорів [4, ст.6–12]. На нашу думку, основною складовою предмет

трудового права є індивідуальні трудові відносини, які виникають між громадянином України та роботодавцем з приводу реалізації першим свого конституційного права на працю. Це відносини з приводу укладання трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, нормування, оплати та охорони праці. Реалізація громадянами права на працю неможлива, якщо не буде хоча б однієї групи цих відносин. Водночас, здійснення суспільного процесу праці передбачає існування не лише суто трудових відносин, але й відносин, які тісно з ними пов'язані. Призначення останніх – забезпечити безперешкодну реалізацію трудових відносин. Ми налічуємо три категорії відносин, тісно пов'язаних з трудовими: відносини, що передують трудовим; відносини, які сприяють їх розвитку; відносини, що випливають з трудових і є логічним і необхідним їх завершенням. Трудові відносини неодноразово класифікувались у науковій літературі. Наприклад, В.В. Жернаков зазначає, що суспільні відносини, які складають предмет трудового права, можна поділити залежно від властивостей і характеру праці, а також ступеня реалізації інтересу працівників, на наступні групи: відносини, які виникають в результаті реалізації здатності до праці (щодо працевлаштування, власне трудові відносини, відносини щодо професійної підготовки з підвищення кваліфікації); відносини, які забезпечують охорону і розвиток трудової діяльності працівників (між профспілкою і роботодавцем щодо участі в управлінні підприємствами, установами, організаціями та встановленню умов праці, щодо нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю та правил по охороні праці, відносини щодо соціального страхування працівників); відносини, які виникають в результаті неналежного виконання трудових обов'язків (при вчиненні дисциплінарного проступку, щодо відшкодування матеріальної шкоди, завданої працівником підприємству, відносини щодо відшкодування підприємством шкоди, заподіяної здоров'ю працівника) [5, ст.10]. Такої позиції дотримується і О.І. Процевський, додаючи до означеного переліку ще й групу процесуальних відносин [6, ст.38–40].

Погоджуючись з О.І. Процевським і В.В. Жернаковим у тому, що безпосередньо пов'язані з трудовими відносинами мають різне призначення і зміст, вкажемо на декілька спірних моментів. По-перше, вчені поділяють усі відносини на: відносини, які виникають в результаті реалізації здатності до праці; відносини, які забезпечують охорону і розвиток трудової діяльності працівників; відносини, які виникають в результаті неналежного виконання трудових обов'язків. Ми вважаємо, що не всі названі категорії відносин виникають в результаті реалізації громадянами права на працю, але лише перша група згадуваних вченими відносин. По-друге, не досить зрозумілим є зміст обраного критерію – «залежно від властивостей і характеру праці, а також ступеня реалізації інтересу працівників». Класифікація трудових відносин залежно від властивостей і характеру праці недоцільна з тієї причини, що це буде просте перерахування даного різновиду суспільних відносин, адже усі вони мають лише властиві їм ознаки. Не пояснюють дослідники і сенс такого додаткового критерію, як ступінь реалізації інтересу працівників. По-третє, поза відносинами, які забезпечують охорону і

розвиток трудової діяльності працівників залишилися відносини щодо охорони праці на виробництві, вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, соціального забезпечення працівників, соціально-партнерські і колективні відносини в сфері трудового права.

Враховання наведених зауважень дозволяє нам побудувати власну класифікацію трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Для такої класифікації ми обираємо два критерія: а) основні та допоміжні відносини; б) послідовність розгортання допоміжних відносин у часі і просторі. Основними відносинами є трудові відносини, а допоміжними – відносини, які тісно з ними пов'язані. Як вже зазначалось, до основних трудових відносин належать ті, без яких стає неможливою реалізація громадянами права на працю: відносини з приводу укладання трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, нормування, оплати та охорони праці. Допоміжними відносинами є відносини, покликані забезпечити безперешкодну реалізацію основних трудових відносин. Якщо розгортання основних трудових відносин неможливе з тих чи інших причин, в дію вступають допоміжні трудові відносини. В літературі їх справедливо називають тісно чи безпосередньо пов'язаними з трудовими [7, ст.16]. На наш погляд, до тісно пов'язаних з трудовими слід віднести відносини, що виникають з приводу: а) профорієнтації, профвідбору та працевлаштування громадян; б) професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників на виробництві; в) встановлення, зміни та припинення умов праці на підприємстві, в установі, організації (так звані «колективні відносини»); г) нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; д) дисципліни праці; е) матеріальної відповідальності сторін трудового договору одна перед одною; є) вирішення індивідуальних трудових спорів; ж) соціального забезпечення працівників. Якщо критерієм класифікації допоміжних відносин узяти послідовність розгортання їх у часі і просторі щодо основних трудових відносин, отримаємо наступну структуру: 1) відносини, які передують трудовим; 2) відносини, які мають місце під час дії основних трудових відносин; 3) відносини, які з необхідністю впливають з трудових відносин. Так, до першої групи слід віднести відносини профорієнтації, профвідбору та працевлаштування. Другу групу складають відносини щодо: професійної підготовки та підвищення кваліфікації на виробництві; встановлення, зміни та припинення умов праці (колективні відносини); нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; дисципліни праці; матеріальної відповідальності; вирішення індивідуальних трудових спорів. До третьої групи належать відносини щодо соціального забезпечення працівників.

Трудові та тісно пов'язані з ними відносини можна класифікувати і за кількістю суб'єктів трудового права. Відповідно до цього критерію суспільно-трудові відносини слід поділити на дві групи: індивідуальні та колективні. Індивідуальні трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем [8, ст.8]. Трудові відносини завжди є індивідуальними. Тісно пов'язані з трудовими відносини мають як індивідуальний, так і колективний характер. Представляється, що індивідуальні відносини в сфері праці, які безпосередньо входять до трудових відносин, охоплюють відносини

щодо: укладання трудового договору (контракту), робочого часу та часу відпочинку, нормування, оплати і охорони праці. До індивідуальних відносин в сфері праці, які входять в групу допоміжних трудових відносин, слід віднести відносини щодо: працевлаштування, професійної підготовки та підвищення кваліфікації на виробництві, відповідальності сторін трудового договору, дисципліни праці, участі працівників в управлінні виробництвом, розгляду індивідуальних трудових спорів, соціального забезпечення працівників.

У свою чергу, колективні трудові відносини – це також невід’ємна частина предмета трудового права. Вони виникають там, де працівника, як індивідуального суб’єкта трудового права, замінює інший суб’єкт, що має колективний характер (наприклад, трудовий колектив, профспілки, представники працівників на регіональному, галузевому чи національному рівнях). Мета і призначення колективних трудових відносин – встановлення, зміна та припинення тих чи інших умов праці на підприємстві, в установі, організації. Тому їм притаманний організаційно-управлінський характер. «Колективним трудовим правовідносинам властивий організаційний характер... Колективні відносини, як і індивідуальні, також мають трудовий характер. Вони регулюються нормами трудового права, виникають у зв’язку з трудовою діяльністю, їхніми суб’єктами є суб’єкти трудового права, які реалізують колективні трудові права та інтереси у цих відносинах. Саме трудова природа прав, із реалізації яких виникають колективні правовідносини, та кореспондуючих правам обов’язків обумовлює трудовий характер цих правовідносин» [9, ст.17]. Отже, колективні трудові відносини в сфері праці є реальними та об’єктивно обумовленими. Вони виникають на основі індивідуальних трудових відносин і виконують щодо останніх допоміжну роль. Виходячи з цього, вважаємо некоректною точку зору Г.І. Чанишевої про те, що «внаслідок укладання трудового договору (контракту) працівник набуває як індивідуальних, так і колективних трудових прав, стає учасником конкретних видів індивідуальних та колективних трудових правовідносин» [9, ст.16]. Не можна ототожнювати значення індивідуальних і колективних трудових відносин. Перші можуть існувати без других, останні ж без перших позбавлені сенсу. Колективні трудові відносини завжди виникають лише на основі індивідуальних, вони мають додатковий, допоміжний характер. Тому вони входять у розряд не суто трудових відносин, а відносин, які тісно з ними пов’язані. Індивідуальні трудові відносини є тим підґрунтям, на якому існують колективні відносини. Трудове право починається саме з індивідуальних відносин, тобто з укладення трудового договору між громадянином України та роботодавцем.

Відповідну ланку в системі суспільно-трудових відносин, які складають предмет трудового права України, займають і відносини, що виникають під час вирішення колективних трудових спорів органами, що виконують посередницькі функції. Згідно з розділом другим Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [10], до них належать: примирна комісія, незалежний посередник, трудовий арбітраж та Національна служба посередництва і примирення. Відносини, які виникають в процесі виконання цими органами посередницьких функцій, спря-

мовані на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Це положення дозволяє нам зробити логічний висновок, що відносини посередництва є невід'ємною частиною предмета трудового права України. Мета здійснення системи посередницьких функцій має двоєдиний характер: а) примирення сторін колективного трудового спору (конфлікту); б) вирішення трудового спору (конфлікту). Отже, за своєю сутністю відносини посередництва мають колективний характер, і тому відносяться до колективних відносин у сфері праці, а ті, у свою чергу, належать до тісно пов'язаних з трудовими відносин.

**Список літератури:** 1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. 2. Прокопенко В.І. Трудове право: Підручник. Х., 1998. 3. Трудове право України / За ред. П.Д. Пилипенка. К., 2003. 4. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. М., 1996. 5. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жернакова. Х., 2000. 6. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979. 7. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій. К., 1996. 8. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М., 1997. 9. Чанишева Г.І. Колективні відносини в сфері праці: теоретико-правовий аспект. Одеса, 2001. 10. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» // Право і практика. 1998. № 7.

*Надійшла до редколегії 14.08.04*

*Є.Ю. Подорожній*

### **ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ОВС В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ**

Метою українського суспільства є побудова правової держави, яка буде функціонувати на засадах соціально-орієнтованої ринкової економіки, що передбачає реалізацію принципу соціально-економічної справедливості по відношенню, в першу чергу, до головного суб'єкта трудових відносин – до працівника. Конституція України проголошує людину, її права та свободи найвищою цінністю. Однією з гарантій конституційного права на працю є її оплата [1, ст.43]. Правильна організація оплати праці, дотримання справедливих пропорцій, співвідношень, обліку розмірів заробітної плати з умовами та результатами праці служать могутнім чинником стимулювання та зацікавленості працівників у підвищенні результативності та якості роботи.

На сучасному етапі ринок ще не став інструментом формування конкурентоспроможної робочої сили через відсутність конкурентного середовища. На сьогодні існує реальне протиріччя: з одного боку, ринкова економіка висуває високі вимоги до кваліфікації, професійної майстерності, відповідальності та інших якісних характеристик конкурентоспроможності працівника, а з іншого боку – реальна заробітна плата знизилась до рівня, який не забезпечує працівникові обсягів споживання матеріальних благ та послуг, достатніх для відтворення його фізичної та інтелектуальної здатності до праці. У період, коли, з одного боку, загострюється проблема задоволення матеріальних потреб, а з другого боку – перехід до ринкових відносин потребує більш широкого кругозору та високої кваліфікації, питання